

**PENGARUH PRESTASI *TRAINING*, MOTIVASI, DAN MASA KERJA  
TEKNISI TERHADAP PRODUKTIVITAS TEKNISI  
DI BENGKEL NISSAN YOGYAKARTA, SOLO DAN SEMARANG**

Oleh:  
Bambang Hermanto  
NIM.10504247005

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang.

Subyek penelitian ini adalah seluruh teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang yang total berjumlah 61 teknisi. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Metode pengambilan data menggunakan angket model skala *Likert* untuk variabel Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja, sedangkan variabel Prestasi *Training* dan Masa Kerja menggunakan metode kuesioner, dan dokumentasi dari Perusahaan terkait. Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan teknik analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi *training* terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,027 > 4,009$ ); kontribusi prestasi *training* terhadap produktivitas teknisi sebesar 34,46%; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,652 > 4,009$ ); kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas teknisi sebesar 12,78%; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari masa kerja terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,498 > 4,009$ ); kontribusi masa kerja terhadap produktivitas teknisi sebesar 11,27%; (4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja teknisi secara bersama terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,796 > 2,766$ ); kontribusi prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan sebesar 52,25%.

Kata kunci: prestasi *training*, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas teknisi

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri otomotif di Indonesia sangat pesat. Data dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO), memperkirakan volume penjualan kendaraan khususnya roda 4 pada tahun 2012 mencapai 920.000-950.000 unit (Kompas, 2012). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi otomotif yang semakin hebat dan canggih dapat mempengaruhi perekonomian masyarakat global. Dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya agar tercapai produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan data hasil survei *World Competitiveness Year Book* tahun 2011, dari 59 negara yang disurvei, Indonesia berada pada posisi 37 untuk *overall productivity* (Depnakertrans RI, 2012). Sehingga dinilai produktivitas kerja di Indonesia masih rendah. Dari data survei tersebut maka pemerintah melakukan upaya peningkatan produktivitas nasional demi terwujudnya kesejahteraan nasional.

Pendidikan dan pelatihan sebagai wahana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi faktor determinan pengembangan industri. Meningkatnya pengetahuan tentang produk yang dipasarkan, teknisi akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya di bengkel. Kemampuan dan ilmu teknisi menjadi ujung tombak bagi perusahaan dalam meningkatkan pelayanan kepada *customer* (pelanggan).

Dari data produktivitas kerja yang ada di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang pada waktu bulan Juli 2012 sebesar 72,06% dan Agustus 2012 sebesar 67,50% dimana target maksimal produktivitas kerja adalah 100%. Target perusahaan dalam satu hari adalah 50-55 UE (*Unit Entry*) kendaraan untuk service dan perbaikan. Angka UE kendaraan service dan perbaikan yang dicapai dari ketiga bengkel pada kisaran 40-45 UE (*Unit Entry*) kendaraan. Belum tercapainya target produktivitas kerja walaupun telah berada dalam skala produktivitas yang baik.

Pada uraian yang ada faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti faktor manusia, faktor kesejahteraan dan tata tertib peraturan. Pada faktor manusia dapat dilihat dari sisi prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi produktivitas saat bekerja. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja teknisi perlu dikaji dan diteliti guna meningkatkan produktivitas kerja teknisi.

## 2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan, jelas bagaimana tujuan dan perkembangan Nissan di Indonesia. Pada target FY (*Fiskal Year*) 2012, Nissan akan lebih agresif lagi untuk bersaing di pasar otomotif Indonesia. Nissan menargetkan penjualan lebih dari 90.000 unit, atau setara dengan 50% pertumbuhan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 60.000 unit. Jumlah jaringan *dealer* juga akan meningkat dari 52 outlet pada FY 2010, dan 73 outlet di FY 2011 kemudian menjadi 100 outlet di FY 2012. Pertumbuhan signifikan dengan tambahan lebih dari 20 outlet per tahun sejalan dengan rencana perusahaan untuk mencapai 150 outlet di

tahun 2015, keterangan Kintaro Izumida, Presdir PT. NMI (Nissan Nation 2012).

Pada April 2012 data UIO (*Unit In Operation*) kendaraan Nissan untuk area Jawa Tengah-DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta) sejumlah 20.668 unit. Jumlah UIO yang ada dan target perusahaan akan berdampak pada pelayanan bengkel yang harus ditingkatkan untuk melayani seluruh UIO yang sudah ada. Total teknisi sekitar  $\pm 78$  orang untuk seluruh area Jawa Tengah-DIY harus dimaksimalkan kinerjanya demi mempertahankan kepuasan pelanggan. Jumlah bengkel dan teknisi akan terus bertambah, maka perusahaan membutuhkan bibit tenaga kerja yang unggul.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja yang rendah dapat menyebabkan insentif/bonus untuk karyawan (teknisi) menjadi berkurang.
- b. Prestasi *training* yang buruk berpengaruh dengan keterampilan (*skill*) teknisi saat di bengkel yang dapat menyebabkan produktivitas kerja terganggu.
- c. Motivasi kerja teknisi yang berbeda keadaannya sehingga tidak semua teknisi mampu bekerja dengan semangat yang baik.
- d. Masa kerja teknisi yang beraneka ragam waktunya sehingga tidak semua teknisi memiliki jenjang karir yang baik.

### 3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka produktivitas kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena dengan produktivitas kerja yang baik maka tunjangan insentif/bonus karyawan juga dapat dengan

maksimal. Diketahui juga bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang cukup kompleks. Agar permasalahan dapat lebih jelas dan karena keterbatasan kemampuan, waktu, biaya dan tenaga dari peneliti perlu adanya batasan ruang lingkup yang perlu diteliti untuk memfokuskan penelitian ini.

Penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas teknisi dan yang diteliti adalah:

- a. Faktor manusia (*skill*), khususnya adalah tentang prestasi *training N-STEP* Nissan yang diperoleh teknisi.
- b. Motivasi dalam bekerja yang ditunjukkan oleh teknisi.
- c. Masa kerja yang telah dilalui para teknisi selama menjadi karyawan.

#### 4. Rumusan masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh prestasi *training*, motivasi, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi. Kemudian apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja terhadap produktivitas teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang.

#### 5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh prestasi *training*, motivasi kerja dan masa kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang.

## 6. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Mahasiswa

Dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang adanya pengaruh prestasi *training* yang diperoleh teknisi, motivasi kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel.

### b. Bagi Industri

Dengan hasil penelitian akan diketahui pengaruh dari tiap-tiap variabel yang ada, dan seorang pimpinan industri yang bergerak di bidang jasa pelayanan bengkel resmi akan mendapatkan sebuah gambaran dan pertimbangan dalam memutuskan suatu kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja teknisnya.

### c. Bagi Perguruan Tinggi

Mengetahui sejauh mana mahasiswa menerapkan ilmu yang didapatnya dalam meneliti suatu masalah kependidikan di dunia industri yang nantinya berguna dalam perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan. Memberikan sumbangan positif bagi dunia pendidikan terutama pendidikan menengah kejuruan karena pentingnya budaya produktif diajarkan mulai sejak dini. Sebagai penambah wawasan dan kajian-kajian ilmu yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Produktivitas

Produktivitas adalah upaya dan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan keuntungan perusahaan demi memajukan

kesejahteraan karyawannya. Sedangkan bagi pekerja atau karyawan lebih dengan istilah produktivitas kerja, yaitu usaha dan sikap yang ditunjukkan demi mewujudkan tujuan dan kesejahteraan dirinya. Faktor manusia di sini akan sangat berpengaruh pada angka produktivitas masing-masing. Faktor prestasi, motivasi, dan pengalaman kerja akan berpengaruh di dalamnya.

Tatsuo Ozaki dalam (NISSAN *Service Shop Operation Guide*, 1985: C-34) indeks produktivitas akan menunjukkan kontribusi produktif pekerja untuk layanan purna jual. Dengan perhitungan rumus:

$$(\%) = \frac{\text{Total productive time}}{\text{Available time}} \times 100$$

Makna produktivitas kerja teknisi dalam penelitian ini adalah perbandingan keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang di dasari sikap mental dan pandangan manusia untuk menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin secara kontinuitas guna meningkatkan kualitas kehidupan.

## 2. Prestasi *Training N-STEP* Nissan

*N-STEP* singkatan dari *Nissan Service Technician Education Program*, adalah suatu program *training* standar Nissan yang diberikan kepada teknisi dan dilaksanakan bertahap dan berjenjang. Prestasi *training* adalah hasil akhir dari suatu aktifitas belajar yang telah dilakukan seseorang (teknisi) pada program *training* standar Nissan yang dilaksanakan bertahap dan berjenjang. *Training N-STEP* memiliki rancangan materi yang sistematis. Training ini dilaksanakan oleh PT. Nissan Motor Indonesia menggunakan materi *training* untuk *N-STEP* dari *Nissan Motor Co. Ltd., Japan*, (*Nissan Service Training Program*, 2004).

Selama *training* dan akhir penyelenggaraan *training*, peserta dievaluasi pada pencapaian standar kualifikasinya untuk penyerapan materi *training*. Dalam menentukan kualifikasi hasil evaluasi *training*, dasar yang digunakan adalah standar penilaian yang sudah baku diberlakukan di lingkungan *Nissan Service Training*.

Unsur dalam subyek penilaian secara garis besar seperti disiplin, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab seorang teknisi. Sifat-sifat tersebut akan menggambarkan bagaimana seorang teknisi dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

### 3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Hasibuan (2007: 65), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1992: 35). definisi konseptual motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya karyawan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk mendapat penghargaan dan dorongan untuk kebutuhan aktualisasi diri.



#### 4. Masa Kerja

Selain prestasi dan motivasi kerja yang dimilikinya akan terasa kurang bila tidak adanya suatu pengalaman kerja yang memadai. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto*, karena dalam penelitian tidak dibuat perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian, melainkan mengungkapkan fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada diri responden sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kuat atau lemahnya hubungan variabel yang terkait dalam suatu objek atau

subyek yang diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif, di mana gejala-gejala yang akan diteliti dan diukur dengan menggunakan angka-angka. Dengan demikian penelitian ini memungkinkan digunakan teknik analisis statistik untuk mengolah data.

## 2. Desain penelitian

Desain pada penelitian ini yaitu melakukan uji prasyarat dan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Setelah uji prasyarat terpenuhi kemudian dilakukan pengujian hipotesis, yaitu dengan melakukan analisis regresi sederhana agar diperoleh data pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) seperti yang tertuang dalam hipotesis penelitian. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Pada tahap selanjutnya dilakukan uji regresi ganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi *training*, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan.

## 3. Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat biasa disebut dengan variabel  $Y$  dan variabel bebas sering juga disebut dengan variabel  $X$ . Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut, variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat ( $Y$ ) adalah produktivitas kerja teknisi.

Variabel  $X$  dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

- a. ( $X_1$ ) adalah prestasi *training* teknisi.
  - b. ( $X_2$ ) adalah motivasi kerja teknisi.
  - c. ( $X_3$ ) adalah masa kerja teknisi.
4. Teknik analisis data

a. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dari lapangan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis data tersebut meliputi penyajian data terkecil dan terbesar, rentang data, mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, histogram dan tabel kecenderungan masing-masing variabel.

b. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum diadakan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi yang digunakan ada persyaratan yang harus dipenuhi, di antaranya adalah uji eksistensi (variabel random), distribusi skor harus normal (uji normalitas), hubungan variabel bebas dan variabel terikatnya merupakan hubungan yang linier (uji linieritas). Menurut Agus Riyanto (2011: 59) untuk mengetahui uji eksistensi (variabel *random*) dengan cara melakukan analisis deskriptif variabel residual dari data, bila residual menunjukkan adanya mean dan sebaran (varian atau standar deviasi) maka uji eksistensi terpenuhi atau bila pengambilan sampel sudah secara acak maka tidak perlu diuji eksistensi (*random*) lagi.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Melalui analisis regresi ini, maka dapat diketahui persamaan garis regresinya, sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Tabel. Hasil analisis regresi dan korelasi antara prestasi *training* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ )

| Persamaan regresi       | r     | dk     | Harga F |       | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|--------|---------|-------|------------|
|                         |       |        | Hitung  | Tabel |            |
| $Y = -2,133 + 0,819X_1$ | 0,587 | 1 ; 59 | 31,027  | 4,009 | Signifikan |

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi *training* teknisi terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel prestasi *training* teknisi terhadap produktivitas kerja ditentukan dengan mencari koefisien determinan (KP) yaitu  $KP = r^2 \times 100 \% = 34,46\%$ . Artinya variabel prestasi *training* teknisi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 34,46% dan sisanya sebesar 65,54% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian hipotesis kedua ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Melalui analisis regresi ini, maka dapat diketahui persamaan garis regresinya, sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Tabel. Hasil analisis regresi dan korelasi antara motivasi kerja teknisi ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ )

| Persamaan regresi       | r     | dk     | Harga F |       | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|--------|---------|-------|------------|
|                         |       |        | Hitung  | Tabel |            |
| $Y = 45,990 + 0,426X_2$ | 0,358 | 1 ; 59 | 8,652   | 4,009 | Signifikan |

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja teknisi terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel motivasi kerja teknisi terhadap produktivitas kerja ditentukan dengan mencari koefisien determinan (KP) yaitu  $KP = r^2 \times 100 \% = 12,78\%$ . Artinya variabel motivasi kerja teknisi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 12,78% dan sisanya sebesar 87,22% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Melalui analisis regresi ini, maka dapat diketahui persamaan garis regresinya, sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Tabel. Hasil analisis regresi dan korelasi antara masa kerja teknisi ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ )

| Persamaan regresi       | r     | dk     | Harga F |       | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|--------|---------|-------|------------|
|                         |       |        | Hitung  | Tabel |            |
| $Y = 62,760 + 0,162X_3$ | 0,336 | 1 ; 59 | 9,762   | 4,009 | Signifikan |

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja teknisi terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel masa kerja teknisi terhadap produktivitas kerja ditentukan dengan mencari koefisien determinan (KP) yaitu  $KP = r^2 \times 100 \% = 11,27\%$ . Artinya variabel masa kerja teknisi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,27% dan sisanya sebesar 88,73% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian hipotesis keempat ini menggunakan analisis regresi linier ganda. Melalui analisis regresi ini, maka dapat diketahui persamaan garis regresinya, sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan rumus korelasi ganda tiga prediktor.

Tabel. Hasil analisis regresi dan korelasi ganda antara prestasi *training* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan masa kerja teknisi ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ )

|                          |               |   |
|--------------------------|---------------|---|
| <b>Persamaan Regresi</b> |               | $Y = - 22,743 + 0,793X_1 + 0,361X_2 + 0,115X_3$ |
| <b>R</b>                 |               | 0,723   |
| <b>dk</b>                |               | 3 ; 57  |
| <b>Harga F</b>           | <b>Hitung</b> | 20,796  |
|                          | <b>Tabel</b>  | 2,766   |
| <b>Kesimpulan</b>        |               | Signifikan                                      |

Dapat disimpulkan bahwa, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi *training*, motivasi, dan masa kerja teknisi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan hipotesis ini telah teruji kebenarannya dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel prestasi *training*, motivasi dan masa kerja teknisi secara bersama terhadap produktivitas kerja ditentukan dengan mencari koefisien determinan (KP)

yaitu  $KP = R^2 \times 100 \% = 52,25\%$ . Artinya variabel prestasi *training*, motivasi dan masa kerja teknisi memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 52,25% dan sisanya sebesar 47,75% dipengaruhi oleh variabel lain.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dikemukakan di bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi *training* terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Kontribusi prestasi *training* terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan sebesar 34,46%. Hal ini berarti semakin tinggi prestasi *training* teknisi maka akan meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Jadi teknisi yang prestasi *training*nya baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel.
- b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan sebesar 12,78%. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel. Jadi teknisi yang termotivasi dengan baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel.

- c) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Kontribusi masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan sebesar 11,27%. Hal ini berarti semakin tinggi masa kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel. Karena teknisi yang semakin lama bekerja maka semakin banyak akan pengalaman kerjanya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel.
- d) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi *training*, motivasi, dan masa kerja teknisi secara bersama terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 20,796$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,766$ . Kombinasi peningkatan ketiga aspek tersebut akan memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan. Kontribusi dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama yaitu sebesar 52,25% terhadap produktivitas kerja teknisi. Jadi teknisi yang prestasi *training*-nya optimal, kemudian dengan motivasi kerja tinggi, dan masa kerja dengan intensitas pengalaman kerja yang cukup dapat dijadikan sebagai sebuah pengalaman pribadi yang dapat meningkatkan motivasi dan juga prestasi *training*-nya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan penelitian ini, dengan segala kerendahan hati penulis mencoba merekomendasikan hasil penelitian ini



yang sekiranya dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

a) Bagi teknisi

Selama mengikuti proses pelatihan (*training*) perusahaan, teknisi dituntut lulus dengan nilai prestasi minimal 80. Agar mencapai predikat lulus maka teknisi hendaknya selalu belajar optimal untuk menambah kemampuan (*skill*) yang akan bermanfaat ketika nanti kembali ke bengkel untuk bekerja. Evaluasi dan penilaian lain saat di bengkel oleh Kabeng/*Workshop Head*. Dengan nilai prestasi *training* yang baik, maka motivasi kerja akan mendorong teknisi untuk berpikir bagaimana tentang jenjang karir sebagai teknisi. Teknisi juga perlu menyadari bahwa pentingnya selalu belajar dari pengalaman dengan motivasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan prestasi *training* yang baik adalah tanggung jawab teknisi, sedangkan pihak perusahaan atau faktor eksternal yang lain hanya sebagai fasilitator yang membantu teknisi dalam mencapai angka produktivitas kerja yang diharapkan.

b) Bagi perusahaan

Agar produktivitas kerja teknisi meningkat, perusahaan diharapkan dapat memfasilitasi teknisi untuk selalu memberikan pelatihan (*training*) dan menerapkan peraturan yang jelas dan ketat namun tidak membebani teknisi, juga sistem *reward* yang baik seperti jenjang karir seorang teknisi. Penting juga bagi perusahaan untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan gaya bekerja yang dimiliki teknisi melalui

pengalaman Kabeng/*workshop head* masing-masing agar lebih termotivasi dalam bekerja sehari-hari. Karena *workshop head* merupakan sebagai wakil dan pengawas langsung yang ditunjuk oleh perusahaan demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan juga para karyawannya (teknisi).

c) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini *memberikan* informasi bahwa faktor prestasi *training*, motivasi, dan masa kerja teknisi berpengaruh terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang sebesar 52,25%. Hasil tersebut menunjukkan produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan masih dipengaruhi oleh variabel lain, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja teknisi di bengkel Nissan selain yang diteliti dalam penelitian ini.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1992). *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahayani, Ati. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Depnakertrans. (2012). Produktivitas Tenaga Kerja. Diakses dari <http://www.depnakertrans.go.id/news.html,763,naker> pada tanggal 3 Maret 2012, jam 11.33 WIB.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Personalia "Teknik dan Konsep Modern"*. Jakarta: Erlangga.

- Detikoto. (2012). 10 Pabrikan Mobil Top 2011. Diakses dari <http://www.detikoto.com/10-pabrikan-mobil-top-di-2011.htm> pada tanggal 30 Mei 2012, jam 21.00 WIB.
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen "Edisi 2"*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Organisasi dan Motivasi "Dasar Peningkatan Produktivitas"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusriyanto, Bambang. (1986). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Bina Pressindo.
- Kompas. (2012). Pertumbuhan Ranmor 2012. Diakses dari <http://kompas.com/bisnis/pertumbuhan.ranmor.2012.htm> pada tanggal 4 April 2012, jam 11.55 WIB.
- Mulyasa E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nissan, Aftersales Training. (2004). *Nissan Service Training Program*. Jakarta: PT. Nissan Motor Indonesia.
- Nissanzone. (2012). Nissan Indonesia Umumkan Rencana Bisnis Tahun Fiskal 2012. Diakses dari [http://nissan\\_nation\\_detail.php.htm](http://nissan_nation_detail.php.htm) pada tanggal 4 April 2012, jam 20.49 WIB.
- Nitisemito, Alex S. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Oktafiani, Yuyun. (2009). "Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan SMK Muhammadiyah Surakarta". *Skripsi tidak diterbitkan*. Surakarta: FKIP UMS.
- Ozaki, Tatsuo. (1985). *NISSAN Service Shop Operation Guide*. Jakarta: Nissan.
- Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Agus. (2011). *Penerapan Analisis Multivariat dalam Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Sambas Ali Muhidin. (2009). Konsep Motivasi Kerja. Diakses dari <http://sambaslim.com/manajemen/motivasi-kerja.html> pada tanggal 8 Februari 2012, jam 12.18 WIB.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1992). *Produktivitas "Apa dan Bagaimana"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikin, Moch. (1991). "Studi Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman *Training* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecepatan Kerja Mekanik Mobil AUTO 2000 PT. ASTRA INTERNATIONAL INC., TOYOTA Division Surabaya". *Skripsi tidak diterbitkan*. Yogyakarta: FT UNY.
- Suhermanto. (1991). "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pengecoran Alumunium =SP= Umbulharjo Yogyakarta". *Skripsi tidak diterbitkan*. Yogyakarta: FT UNY.
- Sugiyono. (1992). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat "Ringkasan dan Khusus"*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sriyono. (1994). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Lulusan SMK Kelompok Teknologi dan Industri Studi pada Workshop di PT. Sari Husada Yogyakarta". *Skripsi tidak diterbitkan*. Yogyakarta: FT UNY.
- Watik, J.L. (1983). *Penelitian Kerja dan Pengukuran Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Yamin, Martinis. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.